

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DENGAN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT. PANCA PUTRA MADANI BEKASI

Berkah Nur Rakhman, Unika Prihatsanti*
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
bangber_kah@yahoo.com
unikaprihatsanti@undip.ac.id

ABSTRAK

Semangat kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang diwujudkan dalam kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, kesediaan bekerjasama dan kedisiplinan dalam bekerja sehingga mendorong seseorang untuk bekerja secara lebih baik. Pembentukan dan pengembangan semangat kerja ini menjadi tanggung jawab pemimpin melalui sejumlah pendekatan yang dilakukan sehingga pada akhirnya karyawan akan mengoptimalkan sikap dan perilaku kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan semangat kerja pada karyawan PT. Panca Putra Madani Bekasi.

Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT. Panca Putra Madani Bekasi. Sampel penelitian sebanyak 65 karyawan, sampel diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu Skala Semangat Kerja (27 aitem valid, $\alpha = 0.910$) dan Skala Persepsi terhadap Kepemimpinan Transaksional (20 aitem valid, $\alpha = 0.862$).

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.374$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan semangat kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi semangat kerja. Persepsi terhadap kepemimpinan transaksional memberikan sumbangan efektif sebesar 14% pada semangat kerja dan sebesar 86% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Semangat kerja, persepsi terhadap kepemimpinan transaksional, karyawan.

***Penulis, Penanggungjawab**

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE WITH MORALE TO EMPLOYEES PT. PANCA PUTRA MADANI BEKASI

Berkah Nur Rakhman, Unika Prihatsanti*
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
bangber_kah@yahoo.com
unikaprihatsanti@undip.ac.id

ABSTRACT

Morale is the attitude of employees towards work and the work environment are realized in the excitement in carrying out the work, willingness to cooperate and discipline in work that encourages a person to work better. The formation and development of the spirit of this work are the responsibility of the leader through a number of approaches made so that ultimately will optimize employee attitudes and work behaviors. This study aims to examine the relationship between perceptions of transactional leadership with employee morale at PT. Panca Putra Madani Bekasi.

The population of this study are employees of PT . Panca Putra Madani Bekasi. The study sample as many as 65 employees, the samples were taken using simple random sampling technique. Collecting data using two psychology scales is Morale Scale (27 valid item, $\alpha = 0.910$) and Transactional Leadership Perceptions Scale (20 valid item , $\alpha = 0.862$).

The results showed a correlation coefficient $r_{xy} = 0.374$ with $p = 0.001$ ($p < 0.05$). These results indicate that the proposed research hypothesis, there is a positive relationship between perceptions of transactional leadership with employee morale. The higher perceptions of transactional leadership, the higher the morale. Perceptions of transactional leadership effectively contribute as much as 14 % on morale and by 86 % influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Morale, perceptions of transactional leadership, employee.

*** The author, Responsible**

PENDAHULUAN

Pamor industri manufaktur di Indonesia tengah berada di titik tolak kebangkitan setelah satu dekade yang sulit pasca krisis keuangan Asia pada tahun 1998. Kegiatan manufaktur di Indonesia bangkit sejak tahun 2010 lantaran terjadi pemulihan ekonomi global dan sikap investor yang lebih baik terhadap prospek yang ditawarkan pasar. Akselerasi sektor manufaktur yang tinggi itu dikarenakan hasil permintaan pasar domestik, terutama untuk industri logam, makanan, bahan kimia, dan suku cadang otomotif. Permintaan domestik tersebut tetap tumbuh 6,4% pada paruh pertama tahun 2012 yang dipicu tingginya investasi dan konsumsi pasar (www.jambiekspres.co.id).

Perusahaan yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif. Meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan ditingkatkan. Adanya ketergantungan pada karyawan yang berkompeten membuat perusahaan memiliki kewajiban untuk memperhatikan kebijakan dan menyusun strategi untuk memelihara hubungan baik

antara karyawan dengan perusahaan. Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan adalah menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja pada karyawan.

Flippo (2002, h. 364) menjelaskan bahwa semangat kerja sebagai kondisi mental atau sikap individu dan kelompok yang mempengaruhi kemauan dan kesenangan mereka untuk bekerjasama dalam bekerja secara lebih giat dan lebih baik. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya kegembiraan individu, kerelaan untuk menyesuaikan diri dengan aturan dan perintah, dan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan semangat yang rendah ditandai dengan adanya rasa permusuhan, ketidaktaatan, gairah yang rendah, tidak menyukai pekerjaan, kelompok dan perusahaan. Semangat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu saja, namun juga dari luar diri individu seperti gaya kepemimpinan organisasi manajerial dari eksekutif senior organisasi.

Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menentukan tinggi rendahnya semangat kerja pada karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan stimulus yang dipersepsikan oleh karyawan

sebagai penghayatannya terhadap penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinnya. Persepsi adalah proses yang digunakan individu dalam mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam memberikan makna kepada lingkungan (Robbins, 2007, hal. 169). Setiap karyawan akan mempersepsikan pemimpinnya dalam bentuk berbeda-beda dalam memberi pandangan terhadap pemimpinnya.

Terdapat banyak jenis dan bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transaksional. Pemimpin transaksional memandu serta memotivasi pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas (Robbins, 2007, h.472). Kepemimpinan transaksional berpusat pada interaksi dan transaksi antara pemimpin dan bawahan. Transaksi yang terjadi dalam bentuk *reward* seperti pujian dan pengakuan atas hal positif yang dilakukan, atau hukuman seperti pemotongan insentif apabila tidak mencapai harapan.

PT. Panca Putra Madani (PPM) adalah salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang jasa rekondisi alat-alat hidrolik. Berdiri sejak tahun 2003, PT Panca Putra Madani merupakan bisnis *hard*

chrome dengan fokus pada rekondisi silinder hidrolik dalam berbagai dan beragam industri terutama alat berat dalam industri pertambangan. Perusahaan ini menuntut setiap individu yang bekerja di dalamnya memiliki kualitas dan sikap profesional agar para *customer* merasa puas atas jasa yang diberikan oleh PT. Panca Putra Madani.

Berdasarkan informasi awal yang didapat dari supervisor PT. Panca Putra Madani, diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang ada seperti kinerja karyawan kurang optimal yang mengakibatkan keterlambatan pengiriman barang kepada *customer*. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja dan melakukan rekondisi alat hidrolik sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Beberapa kasus indiscipliner karyawan PT.Panca Putra Madani tersebut berakibat pada produktivitas perusahaan yang menurun. Target perusahaan tidak tercapai dengan baik. Pengiriman barang kepada *customer* sering terlambat dari jadwal yang telah disepakati.

Tabel laporan pengiriman dan penjualan PT. Panca Putra Madani

No	Bulan (2013)	Total Penjualan	Tepat Waktu	Lebih Cepat	Terlambat

1	Januari-Februari	29	4	11	14
2	Februari-Maret	43	1	26	16
3	Maret-April	36	1	12	23
4	April-Mei	25	18	2	5
5	Mei-Juni	40	10	9	21
Jumlah		173 (100%)	34 (19,6%)	60 (34,7%)	79 (45,7%)

Pada tabel diatas dapat diperoleh data bahwa produktivitas PT. Panca Putra Madani memiliki kecenderungan yang rendah. Hal ini ditandai dengan terdapat 45,7% penjualan tahun 2013 (Januari - Juni) terlambat pengiriman.

Supervisor juga menceritakan bahwa karyawan membutuhkan pemantauan yang lebih karena mulai sering terjadi kesalahan standar kerja sehingga atasan perlu mengambil tindakan korektif terhadap karyawan. Sebenarnya PT. Panca Putra Madani selalu melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap 6 bulan dan menjanjikan penghargaan atau *reward* seperti promosi jabatan dan penambahan insentif jika kinerja karyawan tersebut dinilai baik dan memuaskan oleh pimpinan perusahaan. Selain *reward*, juga akan ada *punishment* atau hukuman ketika pimpinan merasakan adanya kegagalan atau tidak tercapainya

target kerja perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan seperti tidak akan ada promosi jabatan dan peringatan secara langsung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan semangat kerja pada karyawan PT. Panca Putra Madani Bekasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat berasal dari bahasa Inggris yaitu *morale*. Menurut Denyer (Moekijat, 2003, h.136) kata *morale* semula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, tetapi sekarang *morale* mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dipergunakan dalam bidang industri yaitu sikap terhadap sesama karyawan. Menurut Chaplin (2000, h.309) *morale* berarti sikap yang ditandai secara khas oleh adanya kepercayaan diri, motivasi yang kuat untuk meneruskan suatu usaha, kegembiraan dan organisasi yang baik.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2007, h.94). Flippo (2002, h. 364) yang mengartikan semangat

kerja sebagai kondisi mental atau sikap individu dan kelompok yang mempengaruhi kemauan dan kesenangan mereka untuk bekerjasama dalam bekerja secara lebih giat dan lebih baik.

Semangat kerja merupakan sikap yang muncul dari dalam diri karyawan yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Flippo (2002, h.365) menyatakan bahwa aspek semangat kerja meliputi :

a. Kegairahan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan

Karyawan memiliki kegairahan dalam bekerja berarti karyawan memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan perintah dan peraturan. Kegairahan kerja dapat dilihat pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan disertai perasaan gembira dan senang hati serta rela berkorban tanpa banyak perintah, dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh dan bermalasan. Menurut Hasibuan (2007, h. 94) gairah kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

b. Kerjasama yang harmonis dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan.

Kesediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman sekerja maupun dengan atasan mereka, untuk mencapai tujuan bersama dan adanya

kesediaan untuk membantu diantara teman sekerja sehubungan dengan tugasnya.

c. Kedisiplinan karyawan

Disiplin yang baik tercermin dalam sikap karyawan yang bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan. Menurut Nitisemito (2001, h. 160) kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Persepsi terhadap Kepemimpinan

Transaksional

Persepsi adalah proses yang digunakan individu dalam mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam memberikan makna kepada lingkungan (Robbins, 2007, hal. 169). Kepemimpinan transaksional, dijelaskan Avolio (2011, h. 8) melibatkan kesepakatan antara pemimpin dan bawahan yang seharusnya dibuat sederhana sehingga pemimpin dapat bertindak konsisten sebagai panutan dan

memberikan saran untuk dapat menyesuaikan diri sesuai ketercapaian tujuan. Bentuk kesepakatan tersebut dijelaskan Avolio (2011, h.53) terkait dua bentuk transaksi yaitu transaksi yang sifatnya membangun (*constructive transaction*) dan transaksi yang memperbaiki (*corrective transaction*).

Pengertian dari persepsi terhadap kepemimpinan transaksional berdasarkan definisi dari persepsi dan kepemimpinan transaksional adalah suatu penilaian karyawan terhadap pemimpin mereka yang menciptakan kontrak transaksi yang jelas mencakup apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan hadiah yang akan diperoleh jika sukses dengan tetap memberikan koreksi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Aspek-aspek persepsi terhadap kepemimpinan transaksional disusun berdasarkan aspek-aspek persepsi dari Shciffman (dalam Sukmana, 2003, hal. 55) yang kemudian dikombinasikan dengan aspek-aspek kepemimpinan transaksional dari Avolio (2011, h. 63) yaitu:

a. Aspek kognisi

- 1) Aspek kognisi terhadap *contingent reward*
- 2) Aspek kognisi terhadap *management by exception*

b. Aspek afeksi

- 1) Aspek afeksi terhadap *contingent reward*
- 2) Aspek afeksi terhadap *management by exception*

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif dan signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan semangat kerja pada karyawan PT. Panca Putra Madani.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panca Putra Madani yang berjumlah 135 karyawan dengan sampel karakteristik memiliki masa kerja minimal satu tahun (karyawan tetap) dan pendidikan minimal SMA/SMK sebanyak 65 karyawan. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah Skala Psikologi yaitu Skala Semangat Kerja (27 aitem valid, $\alpha = 0.910$) dan Skala Persepsi terhadap Kepemimpinan Transaksional (20 aitem valid, $\alpha = 0.862$).

Skala semangat kerja disusun berdasarkan aspek-aspek semangat kerja dari Flippo (2002, h.365), yaitu aspek kegairahan karyawan untuk melaksanakan

pekerjaan, kerjasama yang harmonis dengan rekan kerja, dan kedisiplinan karyawan. Skala persepsi terhadap kepemimpinan transaksional disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek persepsi dari Shciffman (dalam Sukmana, 2003, hal. 55) yang kemudian dikombinasikan dengan aspek-aspek kepemimpinan transaksional dari Avolio (2011, h.63). Aspek-aspek persepsi menurut Shciffman (dalam Sukmana, 2003, hal. 55) adalah aspek kognisi dan aspek afeksi. Sedangkan aspek-aspek kepemimpinan transaksional menurut Avolio (2011, h.63) adalah *contingent reward* dan *management by exception*. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for Windows* versi 16.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan semangat kerja pada karyawan PT. Panca Putra Madani Bekasi.

Hasil uji hipotesis tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0.374 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan semangat kerja. Tingkat signifikansi sebesar $p < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan semangat kerja.

Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kepemimpinan transaksional dengan semangat kerja pada karyawan tetap PT. Panca Putra Madani Bekasi dapat diterima. Avolio (2011, h. 8) menjelaskan bahwa ada aturan dan tujuan yang sudah ditetapkan dan memastikan tujuan yang diharapkan tersebut tercapai dalam suatu kepemimpinan transaksional. Perusahaan yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional berpegang pada *contingent reward* dan *management by exception*, yaitu terdapat penghargaan khusus kepada karyawan yang memenuhi kesepakatan kerja dengan tetap memberikan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Adanya penghargaan atas usaha yang dilakukan karyawan dari pimpinan

mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya serta sikap pimpinan terhadap karyawan merupakan faktor penentu semangat kerja (Halsey, 2001, h.306). Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dan organisasi cukup penting dalam membentuk semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja pada 0% karyawan PT. Panca Putra Madani Bekasi berada pada kategori sangat rendah, 15,4% karyawan berada pada kategori rendah, 55,4% karyawan berada pada kategori tinggi, dan 29,2% karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap kepemimpinan transaksional memberikan sumbangan efektif sebesar 14% terhadap variabel semangat kerja. Keadaan ini menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan PT. Panca Putra Madani Bekasi sebesar 14% dipengaruhi oleh persepsi terhadap kepemimpinan transaksional, dan sisanya sebesar 86% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap

kepemimpinan transaksional dengan semangat kerja pada karyawan PT. Panca Putra Madani Bekasi. Persepsi terhadap kepemimpinan transaksional memberikan sumbangan efektif sebesar 14% pada terbentuknya semangat kerja pada karyawan PT. Panca Putra Madani Bekasi.

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Subjek Penelitian

Subjek pada umumnya telah memiliki semangat kerja dalam kategori tinggi diharapkan dapat mempertahankan semangat kerja pada keseluruhan aspek penyusunnya. Hal ini dapat dilakukan karyawan dengan membuat target-target individual yang harus dicapai setiap harinya agar menjadi lebih optimis dan yakin dalam mencapainya dan setelah berhasil karyawan dapat membuat target yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga ketika berusaha untuk memenuhi target kerjanya, karyawan sudah lebih yakin karena telah berhasil mencapai target sebelumnya.

2. Bagi Perusahaan

Perananan pemimpin manajemen dalam membangun semangat kerja amat penting. Pemimpin dapat menciptakan dan menerapkan strategi manajerial yang mampu menemukan dan mengembangkan

semangat kerja para karyawannya. Pemimpin dapat memberikan tantangan kepada karyawan dalam rangka membangun rasa antusias karyawannya. Tantangan diberikan secara bertahap karena tantangan langsung dalam skala besar akan menurunkan antusiasme karyawan. Pemimpin juga memberikan penghargaan terhadap karyawan yang dapat memenuhi tantangan sehingga performa karyawan yang baik dalam menyelesaikan tantangan akan dipertahankan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam faktor-faktor serta berbagai dimensi yang ada dalam semangat kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan bisa meneliti variabel-variabel lain yang turut berperan dalam terbentuknya semangat kerja antara lain iklim organisasi, kompensasi, dan job security pada perusahaan dibidang pemerintahan maupun komunitas yang ada dalam masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Avolio, B. J. (2011). *Full range leadership development* (2nd edition). Washington: SAGE Publications, Inc.

Chaplin, J. P. (2000). *Kamus lengkap psikologi* (Edisi kesembilan) Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Flippo, E. B. (2002). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi keenam). Jakarta: Erlangga.

Gal. 11 Oktober (2012). *Industri manufaktur bangkit*. Diambil dari: www.jambiekspres.co.id

Halsey, G. (2001). *Supervising people* (terjemahan). Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan, M. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bina Aksara.

Moekijat. (2003). *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja*. Bandung: Pionir Jaya.

Nitisemito, Alex S. (2001). *Manajemen personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia.

Robbins, S.P. (2007). *Perilaku organisasi* (Edisi kesepuluh). Jakarta: Indeks.

Sukmana, O. (2003). *Dasar-dasar psikologi lingkungan*. Malang: UMM Press.